



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019 PERSPECTIVES 2020

Édito

Assurer la régulation des relations de travail



La Direction générale du travail (DGT) a pour mission la réglementation du travail, l'organisation du dialogue social ainsi que le pilotage et l'animation de l'inspection du travail et des services déconcentrés du ministère au sein des Direccte.

et répondre aux enjeux du monde contemporain

Réguler les relations de travail

C'est une mission importante qui contribue à la régulation des relations entre les 20 millions de salariés et les 5 millions d'employeurs (particuliers ou entreprises) du secteur concurrentiel. En 2019, près d'un millier d'accords conventionnels ont été étendus, 11 projets ou propositions de loi ont été suivis, 73 décrets et arrêtés ont été publiés, 1 270 contentieux ont été traités... De même que plusieurs plans d'action ont été conduits pour lutter contre le travail illégal et la fraude au détachement ou pour prévenir les risques professionnels.

Poursuivre les grands chantiers

Outre cette activité quotidienne, qui nécessite sens du dialogue, talent d'animation et expertise juridique, la DGT a poursuivi en 2019 les grands chantiers engagés avec les ordonnances travail, adoptées en 2017, et qui modifient profondément le code du travail pour donner davantage de place à la négociation collective. La question de l'égalité entre femmes et hommes, grande cause du quinquennat présidentiel, ainsi que la réforme de l'inspection du travail initiée en 2014 pour répondre aux évolutions du monde du travail et renforcer son efficacité, sont également au cœur de nos enjeux. 2019, c'est aussi la restructuration de 217 branches professionnelles ou encore la mise en ligne du code du travail numérique, qui facilite l'accès de tous au droit. Par ailleurs, la DGT s'est beaucoup investie pour accompagner les employeurs et plus largement les partenaires sociaux dans le calcul de l'Index de l'égalité professionnelle ou la mise en place des comités économiques et sociaux, nouvelle instance unique de dialogue dans l'entreprise. Enfin, elle a renforcé son appui et le pilotage de l'inspection du travail avec la définition de priorités de contrôle et l'instauration d'objectifs chiffrés.

Répondre aux enjeux contemporains

Ces chantiers, qui répondent aux grands enjeux que traverse notre société, ont été conduits grâce au professionnalisme et à l'engagement de l'ensemble des agents de la direction, que je salue. « Il n'est de richesse que d'hommes » ... et de femmes. Cet adage pourrait être celui de la DGT, tant la question des rapports sociaux est au centre de son action.

Bonne lecture.

Yves Struillou
Directeur général du travail

Sommaire

Edito	2
Chapitre 1 : organisation, chiffres clefs et faits marquants	6
L'organigramme de la DGT	7
Répartition des agents de la DGT	8
La DGT : missions et organisation	9
Les chiffres clés	11
Renforcer le dialogue social	11
Recours et contentieux constitutionnalité	12
Piloter et appuyer l'inspection du travail	13
Moyens financiers et humains	13
Les faits marquants	14
Chapitre 2 : agir pour l'égalité des droits	15
La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle	16
La publication d'un guide contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail	17
Perspectives 2020	17
Chapitre 3 : faciliter l'accès de tous au droit	18
« Le code du travail numérique, un outil accessible à tous »	19
Déploiement du numéro unique des renseignements	20
Campagne de prévention des accidents parmi les salariés détachés	20
Perspectives 2020	21
Le CDTN pour faciliter l'information des travailleurs et employeurs pendant la pandémie de Covid-19	21
Chapitre 4 : renforcer le dialogue social	22
La poursuite de la restructuration des branches	23
L'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en place du CSE et de la commission santé sécurité	24
Les mesures en faveur de l'intéressement dans les TPE et PME	24
Perspectives 2020	25
Accords conclus ayant pour objet de faire face aux conséquences de la crise sanitaire de Covid-19	25
Chapitre 5 : répondre aux mutations du monde du travail	26
Réguler la mobilité internationale des travailleurs	27
La prestation de service internationale dans le secteur des énergies renouvelables	28
Perspectives 2020	28

Chapitre 6 : agir au niveau européen et international	29
L'adoption de la convention « violences et harcèlement » de l'Organisation internationale du travail	30
La création de l'Autorité européenne du travail	30
L'actualisation et la mise en oeuvre des conventions de coopération	31
Perspectives 2020	
Chapitre 7 : développer la prévention en matière de santé et sécurité au travail	32
Quel bilan pour le troisième Plan santé au travail (PST3) ?	33
Prévention des accidents du travail liés aux ridelles	34
« Incendie de l'usine Lubrizol : quel retour d'expérience ? »	34
Prévention des accidents de travail en milieu hyperbare	35
Rappel des règles concernant la sécurité des cordistes	35
« Les référentiels de branche : un outil de prévention pour lutter contre la pénibilité au travail »	36
Perspectives 2020	37
Chapitre 8 : renforcer l'appui et le pilotage de l'inspection du travail	38
Les priorités de contrôle de l'inspection du travail et la mise en place d'objectifs chiffrés	39
L'adoption du Plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI)	40
Augmentation du nombre d'interventions des agents du système de l'inspection du travail	40
« Grande distribution : une veille proactive pour anticiper les problématiques »	41
Complexité dans l'articulation des réglementations	42
La recherche de plus d'effectivité dans les sanctions : l'accroissement des amendes administratives, la transaction pénale	43
Le développement d'un nouvel intranet : Sitere	43
Un guide pour les décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés	43
La réforme du concours de l'inspection du travail	44
Perspectives 2020	44
Chapitre 9 : moderniser l'organisation	45
Premier bilan de la charte des temps	46
Transformation numérique de l'administration	46
Perspectives 2020	47

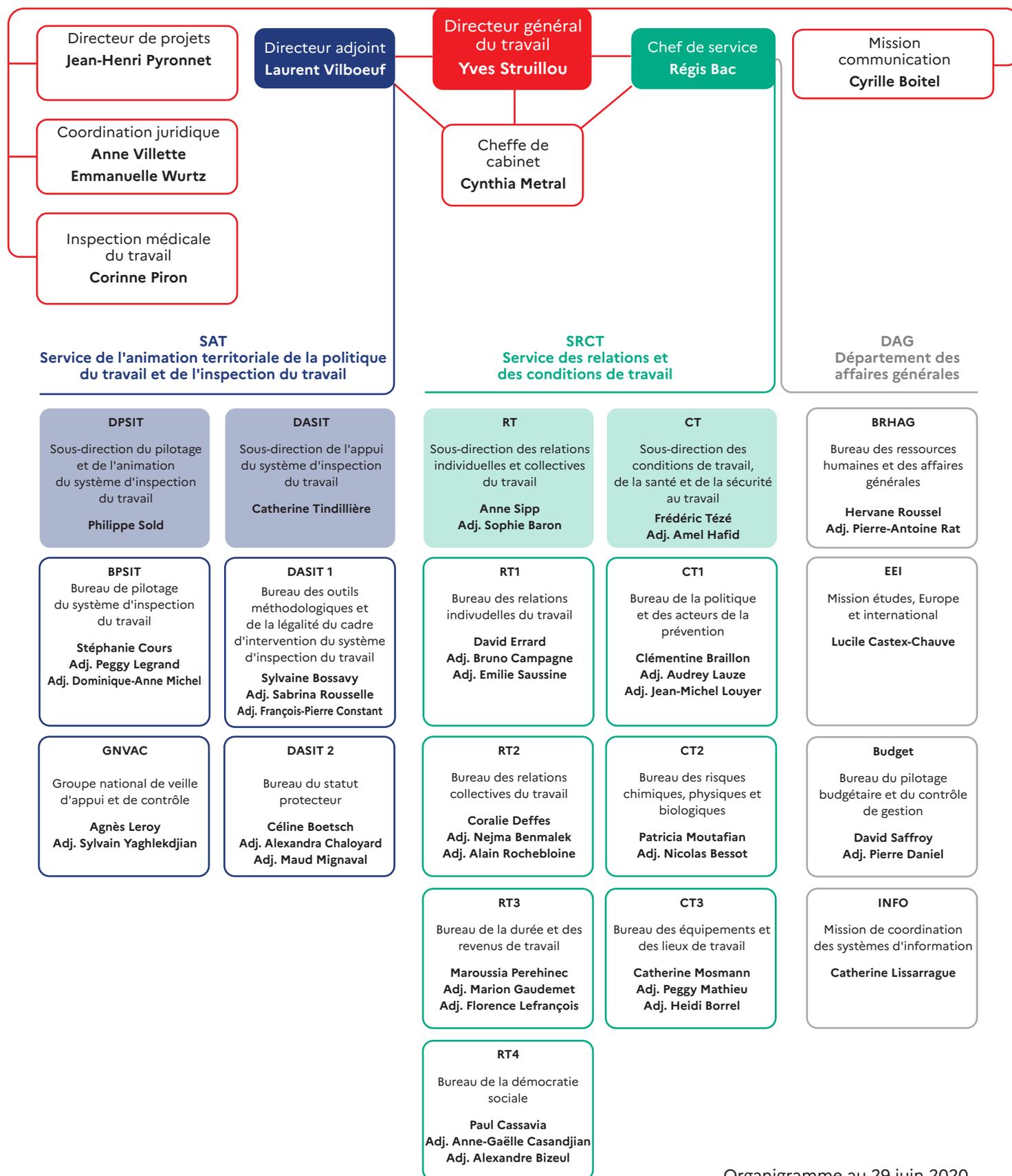
CHAPITRE 1



ORGANISATION,
CHIFFRES CLEFS ET
FAITS MARQUANTS

ORGANISATION, CHIFFRES CLEFS ET FAITS MARQUANTS

L'organigramme de la DGT



Organigramme au 29 juin 2020

La DGT : missions et organisation

La Direction générale du travail (DGT) prépare, anime et coordonne la politique du travail. Elle élabore les textes législatifs ou réglementaires portant sur les relations collectives et individuelles et les conditions de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle développe des actions pour encourager le dialogue social, promouvoir la qualité de vie au travail et assurer l'effectivité du droit. Elle contribue

à la définition de la position française dans les institutions internationales et communautaires sur ces questions.

La DGT assure le rôle d'autorité centrale du système d'inspection du travail. À ce titre, elle est chargée de l'application de la convention n° 81 de l'OIT du 11 juillet 1947.

Département des affaires générales (DAG)

- Assure les missions transversales à la direction relatives aux affaires européennes et internationales.
- Gère des fonctions supports (ressources humaines, logistique, budget), en lien avec le secrétariat général des ministères sociaux.
- Apporte un appui au pilotage des projets informatiques transverses.

Service des relations et des conditions de travail (SRCT)

Sous-direction des relations individuelles et collectives du travail (RT)

- Élabore et suit les règles relatives au contrat de travail, aux relations de travail transnationales, à la lutte contre le travail illégal et la fraude au détachement.
- Assure un appui au dialogue social.
- Assure l'accès au droit conventionnel et instruit les demandes d'extension des conventions et accords collectifs.
- Anime la restructuration des branches.
- Élabore et suit les règles relatives à la durée du travail, à l'épargne salariale, au Smic et aux salaires, à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Élabore et suit les règles relatives aux institutions représentatives du personnel et aux droits et moyens syndicaux.
- Assure la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés et la détermination de leur représentativité.
- Élabore et veille à l'application des règles prud'homales et organise la désignation des conseillers prud'hommes, en lien avec le ministère de la Justice.

Sous-direction des conditions de travail (CT)

- Élabore les orientations, les règles et les plans d'action concernant les conditions de travail, la prévention et la protection contre les risques professionnels.
- Élabore les règles relatives à la médecine du travail.
- Assure la tutelle de l'Anact et de l'Anses.
- Élabore et suit les orientations et règles relatives à la réparation des risques (tableau des maladies professionnelles, travailleurs de l'amiante), en lien avec la Direction de la Sécurité sociale (DSS).
- Élabore les règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements et des lieux de travail.
- Assure la surveillance du marché des machines et des équipements de protection individuelle.
- Agrée les organismes experts.

Service de l'animation territoriale de la politique du travail et de l'inspection du travail (SAT)

Sous-direction de l'appui au système d'inspection du travail

- Appuie techniquement et méthodologiquement les services déconcentrés.
- Déontologie.
- Assure la maîtrise d'œuvre des systèmes d'information.
- Instruit les recours hiérarchiques et contentieux sur les licenciements des salariés protégés.

Sous-direction du pilotage et de l'animation du système d'inspection du travail

- Pilote les services déconcentrés dans la mise en œuvre de la politique du travail.
- Programme et coordonne les contrôles.
- Mène les contrôles et enquêtes nationales.
- Assure la liaison avec les autres inspections du travail européennes.
- Coordonne, assure une veille et un appui sur les affaires complexes ou de dimensions nationale ou internationale.

Mission communication

- Gère les relations presse.
- Conçoit et met en œuvre les actions de communication externes et internes, en lien avec la Délégation à la communication des ministères sociaux.

Inspection médicale du travail

- Définit et met en œuvre la politique de santé au travail.
- Dirige et anime le réseau des médecins inspecteurs régionaux du travail.
- Participe au Conseil national de l'Ordre des médecins.

Coordination juridique

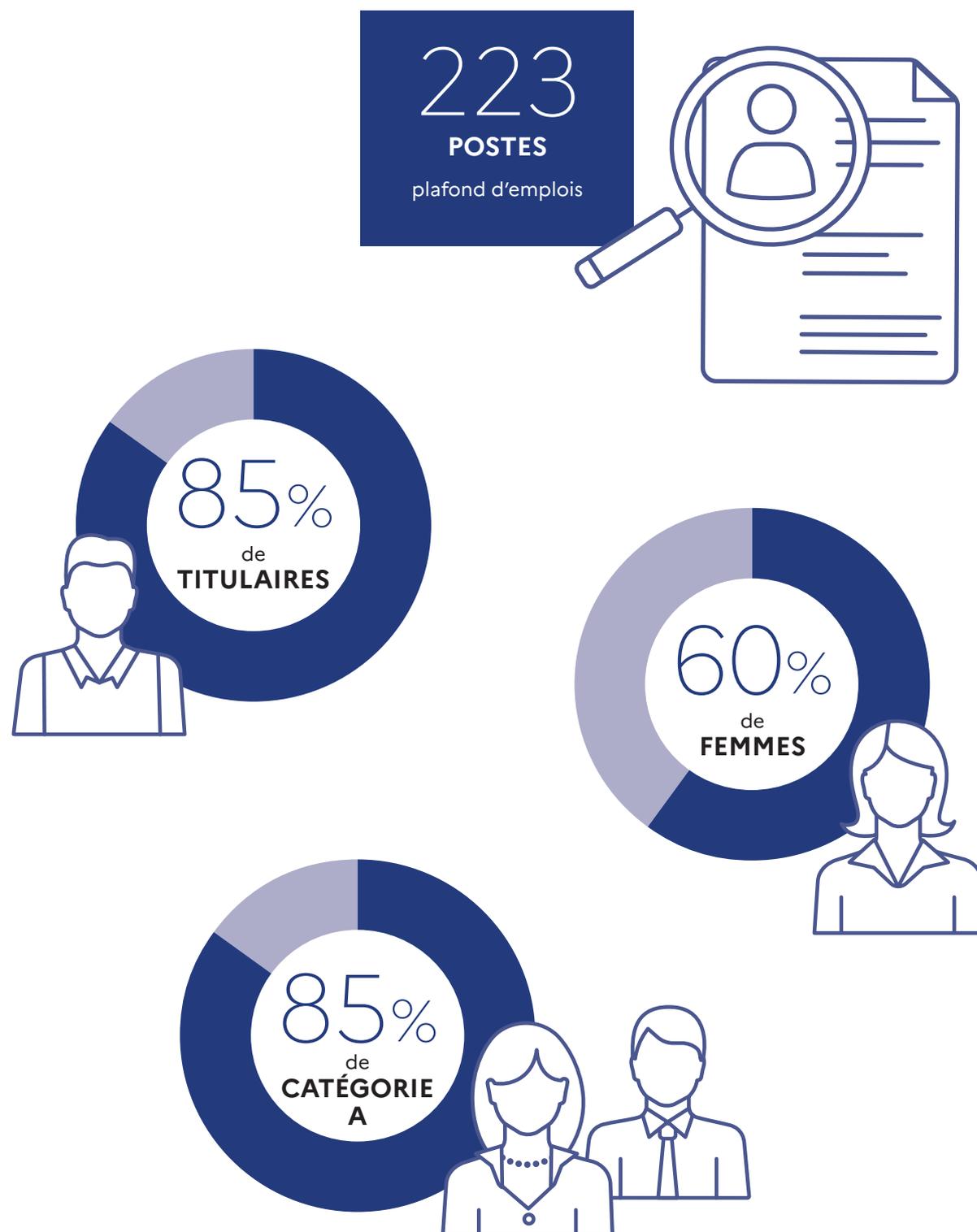
- Fournit une expertise, appuie les services pour la sécurisation juridique des textes élaborés par la DGT et le traitement des contentieux.

Projets liés à la lutte contre le travail illégal et les fraudes transnationales

Projets liés à l'évolution du système d'inspection du travail

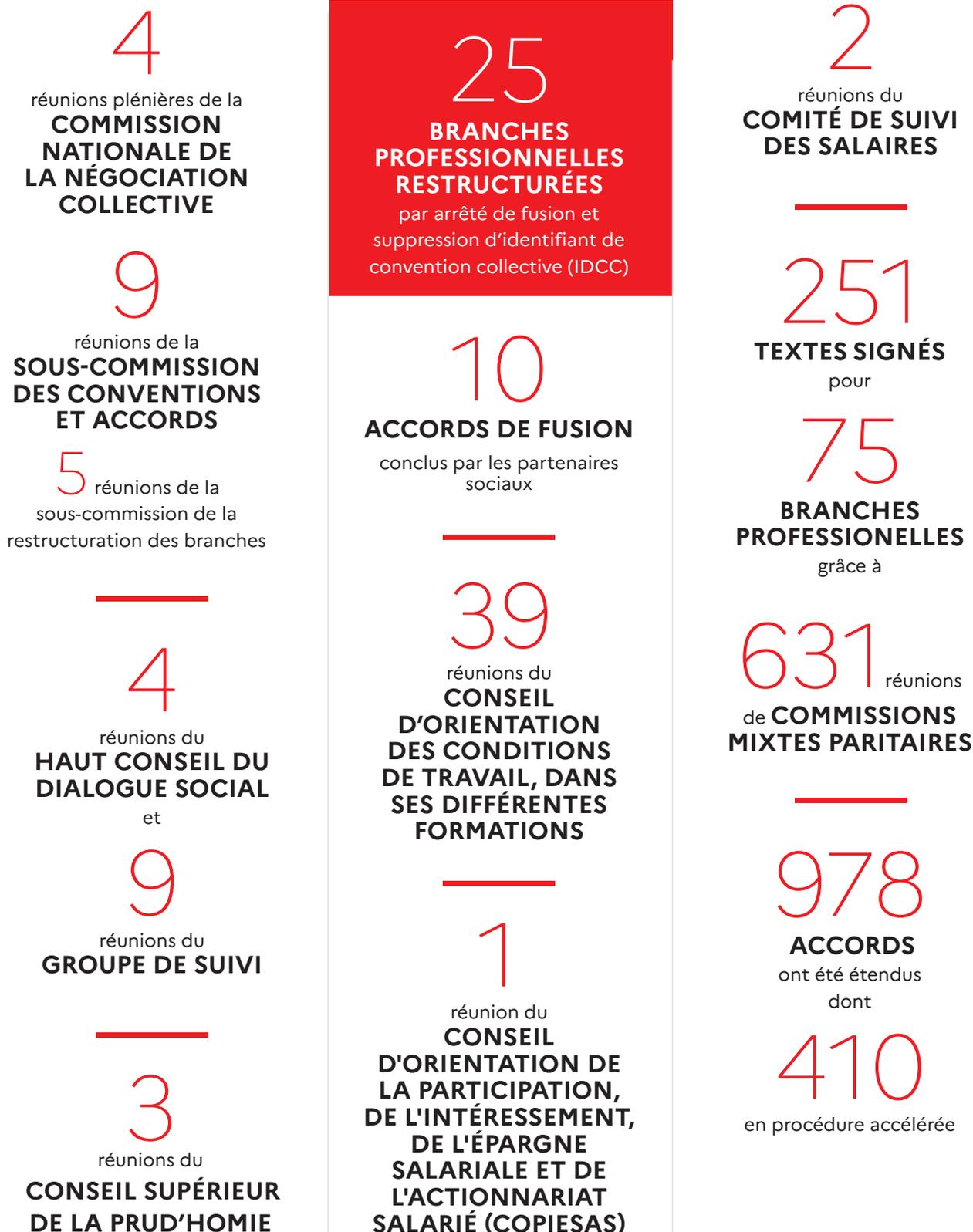


Répartition des agents de la DGT



Les chiffres clefs

Renforcer le dialogue social



Recours et contentieux constitutionnalité

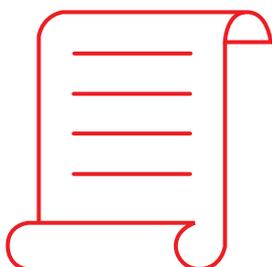
11
PROJETS LÉGISLATIFS suivis :
transposition de la directive relative aux travailleurs détachés, loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), loi d'orientation des mobilités, loi de financement de la sécurité sociale, loi de finances, loi de ratification des ordonnances prévues par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, projet de loi d'accélération et de simplification de l'action publique...

5
QUESTIONS
prioritaires de
constitutionnalité traitées
devant le Conseil d'État

1
RÈGLEMENT
et
7
DIRECTIVES
EUROPÉENNES
négociées ou suivies

1
TEXTE
INTERNATIONAL
suivis dans son élaboration

891
RECOURS
hiérarchiques traités dont
828 sur le statut
protecteur des représentants
du personnel



73
DÉCRETS
et
ARRÊTÉS
publiés

1 270
RECOURS
contentieux traités dont
907 sur le statut
protecteur des représentants
du personnel

Piloter et appuyer l'inspection du travail

170

SAISINES

traitées par le bureau de liaison national dans le cadre de la coopération européenne sur le détachement transnational de travailleurs :

74

INSTRUCTIONS, FICHES ET GUIDES

juridiques ou de contrôles diffusés pour accompagner les services

12

DÉLÉGATIONS

étrangères reçues
et

21

RENCONTRES

européennes préparées

127

DEMANDES

des Directives pour l'essentiel
et

43

REQUÊTES

adressées par les États membres.

1

NOUVEL ACCORD

de coopération européenne
signé

4

ACCORDS

en préparation



Moyens financiers et humains

46,19

MILLIONS d'euros pour la politique du travail (Programme 111) dont

22,14 **MILLIONS**

pour le dialogue social et l'effectivité du droit

et

24,05 **MILLIONS**

pour la santé et la sécurité au travail

229

AGENTS

au 31 décembre 2019

137

DEMANDES

de journalistes traitées



Les faits marquants

- 8 JANVIER 2019 : Publication du décret « Index de l'égalité professionnelle » sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.
- 5 FÉVRIER 2019 : Tenue d'un colloque à Paris pour le bilan à mi-parcours du troisième Plan santé au travail (PST3).
- 20 FÉVRIER 2019 : Adoption de l'ordonnance transposant la directive (UE) 2018/957 sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.
- 22 FÉVRIER 2019 : Séminaire co-organisé avec le Cnam sur les métiers de l'amiante.
- 1^{ER} MARS 2019 : Échéance concernant la publication de l'Index de l'égalité professionnelle par les entreprises de plus de 1 000 salariés.
- 8 MARS 2019 : Publication d'un guide pratique et juridique contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail.
- 2 AVRIL 2019 : Déploiement d'un numéro de téléphone unique pour les services de renseignements en droit du travail.
- 8 AU 14 AVRIL 2019 : Organisation des *Joint action days*, journées d'action commune des inspections du travail européennes, contre la traite des êtres humains.
- 10 AVRIL 2019 : Présentation des priorités nationales du système d'inspection du travail aux partenaires sociaux lors d'une commission nationale de la négociation collective.
- 26 AVRIL 2019 : Signature d'une déclaration commune de coopération entre les inspections du travail française et espagnole.
- 22 MAI 2019 : Adoption de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, avec notamment des dispositions pour encourager l'intéressement dans les entreprises.
- 10 AU 21 JUIN 2019 : 108^e session de la conférence internationale du travail avec, pour l'adoption d'une déclaration à l'occasion du centenaire de l'organisation internationale. 
- 21 JUIN 2019 : Adoption par les membres de l'Organisation mondiale du travail (OIT) de la convention n°190 pour lutter contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.
- 28 JUIN 2019 : Première édition des « Réussites du dialogue social » à Paris.
- 8 JUILLET 2019 : Adoption du Plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI).
- 16 JUILLET 2019 : Mise en ligne de la nouvelle version du portail Sipsi pour les déclarations de détachement effectuées dans le cadre de prestations de services internationales.
- 31 JUILLET 2019 : Création de l'Autorité européenne du travail (AET).
- 1^{ER} SEPTEMBRE 2019 : Échéance concernant la publication de l'Index de l'égalité professionnelle par les entreprises de plus de 250 salariés.
- 1^{ER} SEPTEMBRE 2019 : Mise en ligne de la nouvelle version de l'intranet métier de l'inspection du travail.
- 23 SEPTEMBRE 2019 : Publication du guide pour les décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés.
- 18 NOVEMBRE 2019 : Mise en ligne de liste-noire.travail-emploi.gouv.fr, site de publication des condamnations pénales en matière de travail illégal.
- 31 DÉCEMBRE 2019 : mise en ligne du Code du travail numérique 

CHAPITRE 2



AGIR

POUR L'ÉGALITÉ

DES DROITS

La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises d'au moins 50 salariés à une obligation de transparence et de résultat en créant l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'objectif de ce dispositif est de mettre fin à tout écart de salaires injustifié dans un délai maximum de trois ans. Deux décrets des 8 janvier et 29 avril 2019 précisent ces obligations et les éventuelles pénalités encourues. L'Index, noté sur 100 points, est mesuré au moyen de 4 à 5 indicateurs en fonction de la taille de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés) : l'écart de rémunération, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions, le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité, et le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. La DGT a mis en place un dispositif complet d'accompagnement des entreprises :

- mise en ligne d'un simulateur de calcul (index-egapro.travail.gouv.fr) ;
- publication d'un questions-réponses actualisé sur le site internet du ministère du Travail ;

- nomination de référents « égalité professionnelle » au sein des Direccte ainsi que d'ambassadeurs de l'égalité sur tout le territoire ;
- organisation de stages et d'une autoformation en ligne ;
- assistance téléphonique gratuite.

Dans le même temps, l'action des services de l'inspection du travail a été renforcée : 9 500 interventions, dont près de 3 000 contrôles, ont eu lieu en 2019. À cet égard, deux instructions et des parcours d'intervention ont été mis à la disposition des agents de contrôle. Un séminaire a également été organisé sur deux jours rassemblant plus de 150 agents du système d'inspection du travail. Les premiers résultats obtenus en 2019 par les entreprises de plus de 250 salariés ont permis de tirer plusieurs enseignements : la note moyenne est supérieure à 82 points. Néanmoins, près d'une entreprise sur cinq a obtenu moins de 75 points. De plus, un quart des entreprises ne respecte pas son obligation légale d'augmenter les femmes à leur retour de congé maternité et l'existence d'un plafond de verre pour les femmes est confirmée.



© shutterstock

La publication d'un guide contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail

Publié le 8 mars 2019, le guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail clarifie droits et obligations des employeurs, victimes et témoins. Il rappelle l'importance du signalement et la protection dont bénéficient victimes et témoins. Pédagogique, il décrit les actions à mener en amont (prévention, information) et en aval du signalement (réception, accompagnement, enquête et sanction).



Perspectives 2020

- **Égalité professionnelle.** En 2020, il est prévu que le dispositif d'accompagnement des entreprises se poursuive. Le site index-egapro.travail.gouv.fr continuera en outre à évoluer pour intégrer de nouvelles fonctionnalités en vue de la prochaine

vague de déclaration, en février-mars 2021. L'Index de l'égalité professionnelle fait l'objet d'un indicateur "objet de la vie quotidienne" destiné à mesurer les progrès de cette priorité gouvernementale.

CHAPITRE 3



FACILITER L'ACCÈS DE TOUS AU DROIT



Le code du travail numérique, un outil accessible à tous



**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**



Interview de Catherine Lissarrague,
cheffe de la mission de coordination
des systèmes d'information

Le code du travail numérique, qu'est-ce que c'est ?

C'est un nouveau service, qui s'inscrit dans les ordonnances de 2017 sur le renforcement du dialogue social et la sécurisation des relations de travail. Il a pour objectif de simplifier l'accès au droit des salariés et des employeurs, en particulier des petites et moyennes entreprises qui n'ont pas forcément de service juridique ou de représentant syndical. Un service public gratuit, accessible en ligne par tous et à tout moment. Selon les sujets, les réponses sont personnalisées en fonction de la situation de l'utilisateur. Les réponses sont fiables, elles ont été validées par les services du ministère du Travail. Outre les 11 000 articles du Code du travail et 30 000 textes conventionnels, elles articulent les fiches issues de sites officiels (travail-emploi.gouv.fr, service-public.fr) et sont étayées par des références juridiques. De plus, un fonds de réponses a été construit avec la participation active et précieuse des agents des services de renseignement en régions. Ils ont rédigé en langage courant des réponses aux 50 questions les plus fréquentes en droit du travail pour les 50 principales branches (soit 78 % des salariés) : durée de la période d'essai, du préavis, nombre de jours de congés pour événements familiaux, quel maintien de salaire en cas d'arrêt maladie...

D'autres outils pratiques complètent le service tels que des simulateurs pour calculer ses droits (durées du préavis de démission, de licenciement, indemnités de précarité, simulateur d'indemnité de licenciement), des modèles de documents à télécharger (certificat de travail, demande de paiement de salaire, convocation à un entretien préalable etc...). Enfin, l'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du code du travail numérique, dans la mesure où il a correctement renseigné sa situation, est par ailleurs présumé de bonne foi, en cas de litige.

Comment l'avez-vous conçu ?

Le code du travail numérique témoigne de la capacité d'innover du ministère du Travail et de sa Direction générale du travail avec l'appui de sa Direction du numérique. Pendant deux ans, une petite équipe composée de juristes et d'experts du numérique, a travaillé sur le projet dans le cadre d'une start-up hébergée au sein de la fabrique numérique des ministères sociaux. C'est aussi un projet qui a su dépasser les cloisonnements entre administrations pour mobiliser d'autres directions comme celle de l'information légale et administrative.

Quelle est la suite ?

L'outil mis en ligne au 1^{er} janvier 2020 est évidemment appelé à s'adapter en premier lieu pour intégrer les évolutions de la réglementation. En complément de cette actualisation, le site a vocation à évoluer dans une logique d'amélioration continue. Son moteur de recherche apprend du comportement des internautes afin de mieux ordonner les résultats par pertinence : une réponse apparaissant en troisième position dans les résultats de recherche, remontera en première position si elle est prioritairement consultée par les utilisateurs.

L'analyse régulière du comportement des usagers et de l'actualité permettra au site de proposer des services en lien avec leurs attentes. L'objectif est aussi d'intégrer davantage le droit conventionnel, voire les accords d'entreprises, d'enrichir le fonds de réponses en français courant ainsi que la palette d'outils et de modèles de documents.

Déploiement du numéro unique des renseignements

La mise en place d'un numéro de téléphone unique national s'inscrit dans les nouvelles modalités d'organisation et d'animation des services de renseignement des usagers arrêtées en 2018. Elle vise à renforcer la visibilité et l'accessibilité de ces services présents dans tous les départements et qui, en traitant annuellement près de 900 000 demandes, contribuent à l'accès au droit du travail,

notamment des salariés et des employeurs des TPE et PME. Le numéro unique permet d'accéder directement au service territorial concerné. Il est facturé au prix d'un appel local sans surcoût pour l'utilisateur. D'abord expérimenté dans les Hauts-de-France et en Bretagne, il a été déployé dans l'ensemble des régions en avril 2019.

Campagne de prévention des accidents parmi les salariés détachés

Une action partenariale du troisième Plan santé travail (PST3) sous la bannière « Santé et sécurité pour tous, agissons ensemble » a abouti à l'édition

de 19 affiches de prévention de divers risques professionnels à destination des travailleurs détachés et traduites dans huit langues.



Perspectives 2020

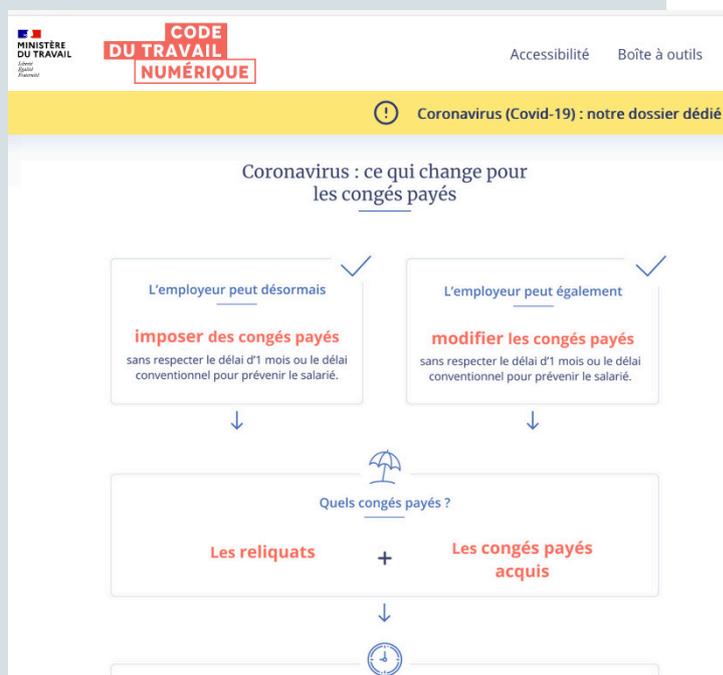
- Le code du travail numérique a pour objectif principal d'étoffer son offre de service en proposant de nouveaux simulateurs en lien avec les attentes des usagers : un simulateur de congés payés, la déclinaison par branche de l'indemnité de licenciement. De nouveaux modèles enrichiront également le site et la constitution de dossiers serviciels est à l'étude.
- Pour les services de renseignements, une solution web de prise de rendez-vous sera mise en place pour faciliter les démarches des usagers et mieux réguler les flux.

Le CDTN pour faciliter l'information des travailleurs et employeurs pendant la pandémie de Covid-19

L'équipe du code du travail numérique a créé un « dossier spécial coronavirus » avec des réponses simples et synthétiques sur le droit du travail, la mise à disposition des principales attestations (dont un arrêt de travail pour garde d'enfant) et des articles expliquant ce que changent les ordonnances en droit du travail durant la période. L'équipe y décrypte toujours dans des termes non experts, accessibles à tous, les différentes mesures thème par thème avec l'appui d'infographies.

Une initiative qui a rencontré le besoin des salariés et employeurs. Les chiffres de fréquentation du code du travail numérique entre le 16 mars et le 30 juin soulignent une forte croissance du nombre de connexions :

- près de 1,04 million de visites
- soit 13 000 visites par jour en moyenne durant les mois de mars et avril (en comptant les week-ends)
- pic à 30 886 visites le 30 mars



CHAPITRE 4



RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

La poursuite de la restructuration des branches

Le chantier de la restructuration des branches professionnelles, engagé dès 2015-2016, s'est poursuivi en 2019. Après avis de la sous-commission de la restructuration des branches professionnelles qui s'est réunie à cinq reprises, 17 branches ont été fusionnées par arrêté ministériel et cinq ont vu leur identifiant de convention collective désactivé. Dix accords collectifs de fusion volontaire ont par ailleurs été signés. Tout au long de l'année, la DGT a continué d'accompagner les branches engagées dans une démarche de fusion. Elle a reçu dans ses locaux, à 71 reprises, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés. L'objectif d'atteindre 200 branches est ainsi en passe d'être atteint.

L'année 2019 a également été marquée par la décision n° 2019-816 QPC du Conseil constitutionnel qui a déclaré conforme à la Constitution la quasi-totalité du dispositif de restructuration prévu aux articles L. 2261-32 et suivants du Code du travail.



Les journées de la réussite du dialogue social, le 28 juin 2019, au ministère du Travail.

L'accompagnement des partenaires sociaux pour la mise en place du CSE et de la commission santé sécurité

Afin d'accompagner la mise en place obligatoire du Comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés avant le 31 décembre 2019, la DGT et les Direccte ont multiplié les initiatives auprès des acteurs concernés par la réforme. À cette date butoir, 65 590 CSE ont été mis en place. En partenariat avec la DGT, des étudiants de l'université de Montpellier ont réalisé une analyse de 450 accords CSE signés entre septembre 2017 et mars 2019. Selon cette enquête, de nombreuses entreprises ont saisi les opportunités offertes par la réforme pour dessiner des instances sur-mesure.

Le 28 juin 2019, la première édition des « Réussites du dialogue social » a réuni praticiens du dialogue social, chefs d'entreprises, managers, DRH,

syndicalistes, avocats. Trente entreprises, de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, ont témoigné de leur expérience.

L'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) a engagé durant l'année diverses actions complémentaires permettant le déploiement des formations communes entre représentants des salariés et employeurs, conformément aux différents axes de la convention 2019-2021 signée avec la DGT en mai 2019. Parmi ces initiatives : la sensibilisation des branches et de certains secteurs professionnels, la présentation du dispositif et actions de formation auprès d'instances territoriales de dialogue social, la constitution d'un réseau d'organismes référencés.

Les mesures en faveur de l'intéressement dans les TPE et PME

La loi Pacte du 22 mai 2019 a mis en place des mesures destinées à encourager le partage de la valeur au sein de l'entreprise et à favoriser le développement de l'intéressement dans les TPE et les PME. Des mesures de facilitation de la diffusion de l'intéressement ont été prises : les nouvelles modalités de contrôle de légalité de l'accord d'intéressement par la Direccte permet la sécurisation des exonérations sociales et fiscales attachées à l'intéressement ; l'intéressement est ouvert aux personnes pacées au dirigeant et ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ; l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale est renouvelée et la date limite fixée au 31 décembre 2020. La loi Pacte a également pris plusieurs mesures de simplification et d'harmonisation en matière d'intéressement qui faciliteront l'appréhension du dispositif par les TPE.

Des ambassadeurs à l'épargne salariale, dont la mission est de promouvoir auprès des entreprises et des partenaires sociaux les dispositifs existants et d'identifier de nouvelles sources pour les simplifier et les améliorer, ont été nommés, ce qui a constitué un moteur indéniable dans l'ouverture des négociations de branche sur l'intéressement, qui pourront désormais intégrer des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises. En 2019, cinq branches ont mis en place un premier accord permettant à leurs entreprises, et en particulier celles de moins de 50 salariés, de bénéficier d'un dispositif d'intéressement : celles de l'animation, du notariat, des exploitations frigorifiques, des entreprises artistiques et culturelles et du thermalisme. Enfin, un régime fiscal et social incitatif a été mis en place avec la suppression du forfait social pour l'intéressement dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Perspectives 2020

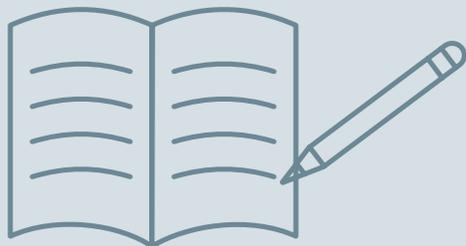
- **Concernant la restructuration des branches**, les travaux de refonte du paysage conventionnel se poursuivront sous l'impulsion notamment des conclusions de la mission sur l'accélération de la restructuration des branches professionnelles confiée par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, à Pierre Romain, maître des requêtes au Conseil d'État.
- **Quant à la promotion de l'intéressement** : trois mesures phares permettront la promotion de l'intéressement dans les TPE et le PME : le

versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat conditionnée, pour les montants entre 1 000 et 2 000 euros, à l'existence d'un accord d'intéressement dans l'entreprise ; la mise en ligne du tutoriel « Mon intéressement pas à pas » réalisé par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) en collaboration avec la DGT facilitant la conclusion des accords d'intéressement pour les TPE et PME ; et la mise en place d'un dispositif d'intéressement par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Accords conclus ayant pour objet de faire face aux conséquences de la crise sanitaire de Covid-19

Au 25 juillet 2020

35
ACCORDS
DE BRANCHE



6 630
ACCORDS
D'ENTREPRISE



CHAPITRE 5



RÉPONDRE AUX MUTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL

Réguler la mobilité internationale des travailleurs



© shutterstock

La transposition de la directive (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service.

L'augmentation du nombre de travailleurs détachés depuis l'adoption de la directive source 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service rendait nécessaire sa révision pour mieux lutter contre la concurrence déloyale et accroître les garanties des travailleurs concernés. Le Parlement et le Conseil ont adopté la directive 2018/957 du 28 juin 2018 qui renforce le socle de droits garantis aux travailleurs détachés et la transparence. La directive 2018/957 a été transposée en droit interne par l'ordonnance n° 2019-116 du 20 février 2019, conformément à l'article 93 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et par le projet de décret relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale. Ces textes de transposition, soumis à l'avis des partenaires sociaux, entreront en vigueur, comme la directive 2018/957, le 30 juillet 2020. Les informations sur les dispositions en vigueur, disponibles sur le site internet du ministère du Travail, sont régulièrement mise à jour et traduites en plusieurs langues :

travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries

La refonte de Sipsi

Le système d'information sur les prestations de service internationales (Sipsi) est le télé-service de déclaration des salariés détachés en France, obligatoire pour toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2017. Conjointement avec la Direction du numérique pour la maîtrise d'œuvre, la DGT a engagé un chantier de refonte complète de Sipsi. Cette refonte poursuit plusieurs objectifs :

- adapter le système aux volumes de déclarations et d'attestations transmises ;
- simplifier et réduire le risque d'erreur dans l'utilisation du portail déclarant pour améliorer la qualité et la précision des déclarations ;
- ouvrir le portail déclarant à d'autres acteurs (mandataires, donneurs d'ordre) ;
- conforter les actions entreprises pour une optimisation constante du contrôle de la régularité du travail détaché et de la lutte contre le travail illégal en France.

Le chantier a abouti le 16 juillet 2019 avec la mise en ligne d'une nouvelle version du portail Sipsi :

- les entreprises déclarantes apprécient la simplification et de clarification dans la saisie des déclarations de détachement ainsi que le fait que Sipsi soit maintenant multilingue (français, allemand, anglais, espagnol, italien) ;
- les retours des agents de contrôle sont très positifs concernant notamment les performances de la recherche, les nouvelles fonctionnalités de ciblage sur le portail de contrôle ;
- le portail statistique a été entièrement revu et offre de nouveaux indicateurs (nombre de salariés distincts, nomenclature sectorielle détaillée...) ;
- une solution dédiée de consultation de la base (API) est opérationnelle et a été proposée à l'ensemble des corps de contrôle de lutte contre le travail illégal.

La prestation de service internationale dans le secteur des énergies renouvelables

Les chantiers et la maintenance des installations de production d'énergie entraînent l'intervention de nombreuses entreprises dans le cadre de prestations de service internationales et de sous-traitance. Le diagnostic fait ressortir des constats récurrents : travail illégal, non-respect de la réglementation relative au détachement, et non-respect de la réglementation en matière de durée du travail, rémunération, hygiène, sécurité et conditions de travail, et hébergement indigne. Afin de traiter ces problématiques dans ce secteur

comportant des spécificités, un groupe de travail, piloté par le GNVAC, constitué d'agents de contrôle et de RUC des Direccte et UD, travaille pour :

- élaborer des méthodologies permettant une meilleure détection des chantiers et des opérations de maintenance ;
- rédiger des outils facilitant l'intervention et les suites à intervention des agents en direction des maîtres d'ouvrage, donneurs d'ordre et entreprises intervenantes ;
- identifier les entreprises et/ou situations qui pourraient justifier la définition d'actions coordonnées sur le territoire national et de stratégies adaptées de contrôles.

Le groupe de travail s'est réuni trois fois depuis sa mise en place en mars 2019 et a défini une première cible. Des contrôles ont été diligentés sur des chantiers qui ont donné lieu à l'engagement d'une procédure administrative (non-respect du noyau dur) et une enquête pour travail illégal visant un donneur d'ordre majeur allemand. De plus, des outils élaborés par le groupe ont déjà été testés par certains de ses membres.



© shutterstock

Perspectives 2020

Les entreprises de travail temporaire établies hors de France. Dans le cadre de ses missions de veille, d'appui et de contrôle, le GNVAC a défini comme axe prioritaire d'intervention le contrôle des entreprises de travail temporaire établies hors de France. Pour cela, un groupe de travail réunissant des agents de contrôles en unité départementale (UD) et en unité régionale d'appui et de contrôle du travail illégal (Uracti) a été mis en place. L'objectif de ce groupe de travail est double : d'une part,

capitaliser et mutualiser les outils de contrôles nécessaires à l'intervention des agents sur ces entreprises ; et d'autre part, organiser une veille active sur ce secteur. Le GNVAC élabore également un plan d'action pour cibler les entreprises de travail temporaire qui persistent à frauder malgré les procès-verbaux et rappels à la loi des agents de contrôle. Sa mise en œuvre sera engagée au cours de l'année 2020.

CHAPITRE 6



AGIR

AU NIVEAU

EUROPÉEN

ET INTERNATIONAL

L'adoption de la convention « violences et harcèlement » de l'Organisation internationale du travail

La Conférence internationale du travail (CIT) réunit chaque année les délégations tripartites (représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs) des 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT). Lors de la 108e session de la CIT du 10 au 21 juin 2019, la DGT a participé à la commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. À la suite de négociations menées pendant deux années, les membres de l'OIT ont adopté la convention n°190 et la recommandation n°201 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les gouvernements et partenaires sociaux du monde entier ont dû s'accorder sur des sujets complexes : le champ d'application de la convention, la définition conjointe de la

violence et du harcèlement, la responsabilité des différents acteurs (employeurs, gouvernements, travailleurs), la mention des LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes) ou encore la question des effets de la violence domestique sur le monde du travail. La convention prévoit des moyens de protection et de prévention, mais aussi de recours et de réparation. Aussi, elle incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement. Enfin, la convention est complétée par une recommandation, qui donne des indications sur la manière dont elle doit être appliquée.

La création de l'Autorité européenne du travail

Le 13 mars 2018, la Commission Juncker a présenté son paquet « Équité sociale » comportant un volet majeur ayant trait à la création d'une Autorité européenne du travail (AET). À peine plus d'un an après son annonce, le règlement (UE) 2019/1149 instituant l'Autorité européenne du travail a été adopté le 20 juin 2019 et est entré en vigueur le 31 juillet 2019. Les autorités françaises ont toujours manifesté leur fort soutien à cette initiative, consistant à créer une structure commune à l'échelon européen pouvant assurer une meilleure application du droit de l'Union dans les situations de mobilité des travailleurs. La mise en place de cette nouvelle structure européenne doit contribuer plus particulièrement à :

- mettre en œuvre de manière homogène la législation européenne relative à la mobilité des travailleurs, dans tous les secteurs d'activité (y compris les transports) ;
- informer les travailleurs et employeurs sur leurs droits et leurs obligations en cas de mobilité transfrontière ;
- renforcer l'efficacité de la lutte contre le travail non déclaré, les fraudes et les

contournements sur le marché du travail transfrontalier, notamment dans le cadre du détachement des travailleurs.

L'AET a également la capacité de coordonner des missions d'inspection concertées ou communes entre États membres, elle aura également un rôle en matière de médiation. Sur la base du volontariat, la médiation doit permettre de rapprocher des points de vue sur des situations particulières de désaccord en États, dans le respect des compétences de la commission administrative des règlements de sécurité sociale. L'AET intégrera dans son périmètre l'actuelle plateforme européenne de lutte contre le travail non déclaré et le portail européen sur la mobilité de l'emploi European Employment Services – services européens de l'emploi (EURES). Les États membres sont représentés au sein de l'AET par des officiers nationaux de liaison et des experts nationaux détachés. En décembre 2019 s'est tenu le premier conseil d'administration de l'AET, l'occasion pour la France d'y porter ses priorités en matière de coopération renforcée et d'organisations d'inspections conjointes. La DGT représente la France dans les groupes de travail mis en place par l'Autorité.

L'actualisation et la mise en œuvre des conventions de coopération

En 2019, la DGT a poursuivi son action en matière de coopération bilatérale avec de nombreux pays (Portugal, Bulgarie, Belgique, Luxembourg...) en matière d'échanges d'informations sur le détachement des travailleurs et de lutte contre le travail illégal. Celle-ci s'est notamment traduite par la mise en place d'un réseau de correspondants de proximité, l'organisation de comités de pilotage, d'organisation d'inspections conjointes et de visites d'études. La politique de coopération de la DGT s'est également poursuivie en avril 2019 par la conclusion d'une déclaration commune avec le ministère du Travail espagnol relative à la coopération en matière de détachement transnational et de prévention du travail non déclaré visant à renforcer la coopération opérationnelle auprès des agents de contrôle dans les unités départementales (UD) des deux pays et assurer un pilotage au niveau national.



L'équipe de la mission études Europe et international de la DGT

Perspectives 2020

- **Ratification d'une convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail.** La DGT travaille activement à la ratification de la convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, en produisant notamment l'étude d'impact et l'exposé des motifs qui accompagneront le projet de loi autorisant la ratification de la convention n°190. La convention entrera en vigueur 12 mois après les deux premières ratifications des États membres de l'OIT.
- **Des conventions de l'OIT en santé et sécurité au travail.** Depuis plusieurs années, et en particulier depuis la Conférence internationale de 2019, les mandats de l'Organisation internationale du travail (OIT) examinent la possibilité d'inclure les conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. De ce fait, la DGT analyse actuellement plusieurs conventions importantes de l'OIT en matière de santé et sécurité au travail (convention n°155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, convention n°161 sur les services de santé au travail et convention n°167 sur la sécurité et la santé dans la construction), afin d'étudier les obstacles éventuels à une ratification.
- **Une nouvelle stratégie européenne en matière de santé et sécurité au travail.** Les États membres, rassemblés lors du Conseil du 10 décembre 2019, ont affirmé leur soutien en vue de l'adoption d'un nouveau cadre stratégique européen en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027. Le nouveau texte doit prendre en compte les défis que posent les nouvelles formes d'emploi en matière de santé et sécurité. Ils invitent la Commission à proposer un texte dans ce sens avant l'arrivée à échéance du cadre actuel, fin 2020.

CHAPITRE 7

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Quel bilan pour le troisième Plan santé au travail (PST3) ?



Colloque du 5 février 2019 à Paris

Le troisième Plan santé au travail (PST3) 2016-2020 constitue le document programmatique permettant de rassembler les actions en matière de santé au travail et de mobiliser tous les partenaires et acteurs associés. Il donne une dynamique et une cohérence d'ensemble à la politique de santé au travail. Il est décliné régionalement (Plans régionaux santé au travail) en association étroite avec les partenaires sociaux. La DGT assure le pilotage stratégique du PST3, au caractère largement partenarial, avec 12 pilotes d'actions membres du comité de pilotage et 26 partenaires contribuant à la mise en œuvre d'actions. Elle suit également la mise en œuvre des 17 PRST qui engagent un total de 507 actions. En 2019, trois comités nationaux de pilotage et trois rencontres des référents des PRST se sont tenus sous l'égide de la DGT.

Le 5 février 2019, s'est tenu un colloque à Paris de bilan à mi-parcours du PST, qui a

permis d'en souligner les avancées concrètes à partir de nombreuses expériences de terrain. 316 professionnels d'horizons très divers s'y sont rencontrés. Par ailleurs, afin d'initier les travaux pour l'élaboration du prochain plan couvrant la période 2021-2025 (PST4), la DGT et les membres du comité de pilotage ont engagé dès 2019 la rédaction du bilan de l'ensemble du plan, sous la forme de 13 fiches récapitulant les principaux enjeux, les mesures nationales et régionales mises en œuvre et les enseignements qui peuvent en être tirés, pour chacun des objectifs du plan et en s'appuyant sur l'outil collaboratif numérique ouvert en 2018.

Ces fiches seront transmises au groupe permanent d'orientation (GPO) du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) afin qu'il détermine, sur cette base, les orientations stratégiques du PST4 au cours du second semestre 2020.

Prévention des accidents du travail liés aux ridelles

Les bennes basculantes hydrauliques équipées de ridelles et qui sont montées sur des véhicules à moteur tels que des camions sont des machines destinées au transport et au chargement/déchargement de matériaux divers (matériaux en vrac tels que du sable, des gravats, des déchets). Ce type de machines a été impliqué dans la survenue d'accidents graves et mortels, causés par la position horizontale de la ridelle restée ouverte lors de la circulation sur la voie publique. La DGT a ainsi entrepris une action de surveillance du marché à travers la publication d'un avis au Journal officiel du 14 juillet 2020, accompagnée d'une note technique publiée au Bulletin Officiel du 30 juillet 2020, rappelant aux fabricants et aux employeurs utilisateurs leurs obligations et leur indiquant

les mesures de prévention à mettre en œuvre pour la mise en sécurité des bennes basculantes équipées de ridelles hydrauliques. À la charge des employeurs utilisateurs, pour les machines en service, il est prévu la mise en place d'une alarme sonore et/ou visuelle en cabine, signalant que la ridelle hydraulique est en position ouverte. À la charge des fabricants, pour les machines neuves, il est demandé que le dispositif d'alarme en cabine soit complété par la mise en place d'un système d'asservissement permettant de limiter la vitesse du camion à 15 km/h tant que la ridelle n'est pas fermée. Des délais de mise en œuvre sont prévus dans les deux cas afin de permettre aux professionnels d'adapter leur fabrication et leur parc en service.



Incendie de l'usine Lubrizol : quel retour d'expérience ?



Interview de Nicolas Bessot, adjoint à la cheffe du bureau des risques chimiques, physiques et biologiques

Quelles ont été les premières interventions de la DGT sur le dossier Lubrizol ?

L'incendie du site industriel de Lubrizol à Rouen est survenu dans la nuit du 25 au 26 septembre 2019 et nous avons été interrogés dès le 26 septembre sur certains aspects techniques et juridiques. Nous sommes restés en contact permanent avec la Direccte durant la phase aigüe de la crise. Une première instruction a ainsi été transmise à la Direccte Normandie le 27 septembre pour d'une part prévenir les risques relatifs au nettoyage des zones contaminées du fait des produits chimiques en cause dans l'incendie et d'autre part pour prévenir les risques liés à la présence d'amiante dans les toitures en fibrociment incendiées. Cette instruction a été diffusée par la Direccte sur son site internet le 28 septembre.

DÉVELOPPER LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Quelle a été l'implication de la DGT dans la suite de cette crise ?

Au-delà des premières heures qui ont suivi l'incendie, nous avons participé aux réunions interministérielles qui se sont déroulées jusqu'à la fin 2019. Nous y avons notamment abordé les problématiques liées aux conséquences à moyen et long termes de l'exposition aux polluants ou encore celles liées aux opérations de désamiantage du fait de la dispersion de fragments de toitures amiantées.

Quels ont été les principaux enseignements de cette crise ?

Le principal enseignement est l'importance de l'articulation entre le niveau national et le niveau local. Cela a permis de répondre très rapidement aussi bien aux besoins locaux qu'aux sollicitations nationales dans les différentes phases de la crise. Par ailleurs, les enquêtes menées par l'Assemblée nationale et le Sénat ainsi que par les inspections générales sur cet incendie permettront également d'enrichir le retour d'expérience en cours au sein de nos services.

Prévention des accidents de travail en milieu hyperbare

Les travaux hyperbares sont définis par le code du travail comme les travaux au cours desquels les travailleurs sont soumis à une pression relative supérieure à 100 hectopascals, soit un mètre de profondeur pour les plongées. Ces travaux sont à l'origine de nombreux accidents du travail qui peuvent être dus à la pression exercée sur le corps mais également à des facteurs liés à l'environnement de travail. Alors que 2018 a connu une accidentologie marquante en matière de travaux subaquatiques, le directeur général du travail a demandé qu'un plan d'actions soit rapidement déployé. Ce plan, mis en œuvre dès 2019 et en lien étroit avec les partenaires sociaux

de ce secteur d'activité, comporte quatre grands types d'actions :

- une revue de la réglementation ;
- la création et la diffusion d'outils d'accompagnement des entreprises en lien avec les partenaires sociaux et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB) ;
- la production d'outils à destination des inspecteurs du travail avec l'appui d'un groupe de travail ;
- la mise en œuvre d'actions de contrôle (Direccte Paca et Corse par exemple).

Rappel des règles concernant la sécurité des cordistes

Une réflexion visant la sécurisation de la santé et des parcours professionnels des cordistes a été menée par la DGT avec le syndicat français des entreprises de travail en hauteur (SFETH), le syndicat CGT rattaché au BTP représentant les salariés du secteur, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) et l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN). Le groupe de travail a identifié, parmi les principales causes des accidents

graves, un défaut d'organisation du travail – ainsi que certaines lacunes dans les compétences des travailleurs affectés aux travaux réalisés au moyen de cordes, avec toutefois un développement récent de certificats de qualification professionnelle spécifiques à la profession. Ce travail a conduit à la rédaction d'une note conjointe DGT-OPPBTB à l'attention de la profession en décembre 2019. Elle rappelle les règles de l'art établies avec les professionnels concernés et les préventeurs ainsi que les dispositions réglementaires applicables aux employeurs concernés et aux donneurs d'ordre.

Les référentiels de branche : un outil de prévention pour lutter contre la pénibilité au travail



Interview de Solenne Taocali, chargée de mission pénibilité au sein du bureau de la politique et des acteurs de la prévention (CT1).

Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les branches professionnelles ont la possibilité d'élaborer des référentiels professionnels afin d'aider les employeurs à recenser les postes, métiers ou situations de travail exposés aux facteurs de pénibilité. Depuis le début du dispositif, 19 référentiels de branche ont été publiés, couvrant ainsi près de deux millions de salariés, issus de secteurs variés.

Qu'est-ce qu'un référentiel de branche ?

C'est un document élaboré à l'initiative d'une organisation professionnelle représentative de la branche qui identifie les situations d'exposition à des risques professionnels au-delà des seuils en vigueur, en les représentant souvent par des codes couleurs. Les risques professionnels pris en compte pour l'homologation sont ceux qui ouvrent droit à des points au titre du compte professionnel de

prévention (C2P) : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, bruit, températures extrêmes et activités exercées en milieu hyperbare.

À quoi servent les référentiels ?

En identifiant l'exposition des salariés aux facteurs de risque, les référentiels permettent d'enclencher de véritables démarches de prévention. Le plus souvent, ces référentiels proposent en effet des axes de prévention pour remédier aux situations de risques identifiées, y compris lorsqu'elles ne dépassent pas les seuils. De plus, la plupart des référentiels homologués ne s'arrêtent pas aux six facteurs inclus dans le C2P mais évaluent aussi les quatre facteurs sortis du compte en 2017 : manutention manuelle de charge, postures pénibles, vibrations et agents chimiques dangereux. Par ailleurs, une fois homologués par l'administration, les référentiels apportent une sécurité juridique aux employeurs qui s'en prévalent, notamment pour déclarer leurs salariés exposés aux facteurs de risque couverts par le C2P. Présupposés de bonne foi en cas de contentieux, ils ne sont alors pas redevables des pénalités ou majorations de retard en cas d'inexactitude dans leur déclaration.

Quel est le rôle de la DGT dans le processus d'homologation ?

Nous recevons les demandes d'homologation de référentiels et vérifions qu'ils respectent bien les obligations légales fixées aux articles L. 4163-2 et D. 4161-4 du code du travail. Des échanges techniques ont alors lieu, le cas échéant, entre la branche, l'organisme externe qui a rédigé le référentiel et nous. Il est ensuite présenté en commission spécialisée n° 1 du Conseil d'orientation des conditions du travail. S'il est approuvé par les partenaires sociaux, le référentiel est homologué par un arrêté conjoint de la ministre du Travail et du ministre des Solidarités et de la Santé, avant d'être publié sur le site du ministère du Travail. Le dernier référentiel homologué en date est celui de la branche des chocolatiers confiseurs.

Perspectives 2020

- **La pénibilité dans le cadre de la réforme des retraites.** Des concertations sur la pénibilité se sont tenues début 2020 dans le contexte de la préparation et de l'examen parlementaire du projet de loi instituant un système universel de retraites. Il était notamment prévu de faire évoluer le fonctionnement et l'utilisation du compte professionnel de prévention (C2P) et d'élargir son bénéfice aux agents publics civils.
- **La réforme de la santé au travail.** Près de deux ans après la parution du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée » (août 2018) de Charlotte Lecocq, la députée s'est déclarée déterminée à porter une proposition de loi fin 2020 aux côtés d'autres députés de la majorité, tandis que les partenaires sociaux entament au début de l'été une négociation sur la santé au travail qui pourrait nourrir ces travaux législatifs.
- **La réforme de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).** À la suite d'un contrôle portant sur la gestion de l'Anact et ses relations avec le réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), la Cour des comptes a recommandé d'intégrer les Aract à l'Anact. La Direction générale du travail et la direction de l'Anact ont ainsi entamé des travaux en ce sens, en concertation avec les partenaires sociaux administrateurs de l'Anact.

CHAPITRE 8

RENFORCER L'APPUI ET LE PILOTAGE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Les priorités de contrôle de l'inspection du travail et la mise en place d'objectifs chiffrés

En 2019, des axes prioritaires ont été définis pour plusieurs années, afin de répondre à la nécessité de s'inscrire dans une démarche durable visant à faire progresser l'ensemble des entreprises vers de meilleures conditions de travail pour tous. Des actions prioritaires assorties d'objectifs chiffrés annuels nationaux et répartis régionalement au regard notamment des capacités de contrôle de chacune des régions, ont été fixés afin de s'assurer sur ces sujets d'un niveau d'interventions significatif pour une meilleure effectivité du droit. L'action du système de l'inspection du travail doit s'inscrire peu à peu et durablement dans une logique d'impact, et réfléchir sur les stratégies à engager en ce sens.

Ainsi, quatre axes prioritaires ont été relevés :

- le contrôle de la légalité de la prestation de service internationale ;
- La lutte contre le travail illégal ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La santé et la sécurité au travail, en particulier la prévention du risque de chute de hauteur et du risque amiante.

À ces axes se sont ajoutées des actions sur le contrôle du transport routier, des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), la mise en place des CSE et un axe spécifique en direction des TPE-PME.



Deux agents de l'inspection du travail sur un chantier

L'adoption du Plan national de lutte contre le travail illégal (PLNTI)

Le PNLTI 2019-2021 a été adopté le 8 juillet 2019 en commission nationale de lutte contre le travail illégal réunie par Muriel Pénicaud, ministre du Travail. Le plan coordonne l'action de l'ensemble des partenaires : inspection du travail, police et gendarmerie, parquets, Urssaf et caisses de MSA, services fiscaux et corps de contrôle spécialisés, en lien avec l'action de la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF). Les finalités demeurent le rétablissement des droits des salariés, particulièrement dans les situations d'atteintes les

plus graves comme la traite des êtres humains ; la lutte contre le dumping social pour des conditions équitables de concurrence entre les entreprises ; la préservation des ressources fiscales et sociales indispensables au financement des services publics et des prestations sociales. Il met l'accent sur la lutte contre la fraude au détachement international des travailleurs, les nouvelles formes de fraude et l'importance du partage des informations dont disposent les différents corps de contrôle.

Augmentation du nombre d'interventions des agents du système de l'inspection du travail

L'année 2019 est marquée par une augmentation significative de l'activité des agents du SIT, qu'il s'agisse ou non d'interventions liées à des priorités d'action. Le nombre d'interventions enregistrées dans l'outil Wiki'T augmente donc encore par rapport à l'année précédente, et ce pour la quatrième année consécutive. Le nombre d'interventions total s'élève à 295 890 contre 280 559 en 2018, soit une augmentation de 5,5 %. En dehors des réunions en entreprise, l'ensemble des types d'intervention sont concernés par cette hausse : 139 989 contrôles (+ 8 %) ; 87 030 examens de documents (+ 7 %) ; 56 276 enquêtes (+ 3 %). Le nombre d'interventions liées aux priorités d'action (PA) augmente de 48 % par rapport à 2018 en passant à 167 445 interventions. En dehors des interventions liées aux PA « RSE transport routier », l'ensemble des autres PA déjà présentes en 2018 sont concernées par cette hausse : 24 267

interventions « PSI » (+ 16 %) ; 48 842 interventions « Travail illégal » (+ 42 %) ; 9 413 interventions « Égalité professionnelle » (+ 104 %) ; 38 566 interventions « Chutes de hauteur » (+ 41 %) ; 15 514 interventions « Amiante » (+ 32 %) ; 12 659 interventions « TPE/PME » (+ 30 %). À noter également deux nouvelles PA en 2019 : 1 385 interventions « ICPE /SEVESO » ; 14 453 interventions « CSE ». Cette augmentation du nombre d'interventions se traduit également par un accroissement du nombre de suites par rapport à l'année précédente.

En 2019, les agents du SIT sont à l'origine de 256 008 suites contre 241 216 en 2018, soit une augmentation de 6 %.

Source : Wiki'T (via DELPHES NG). Les données issues de Wiki'T correspondent à l'activité saisie sur l'outil et peuvent présenter un écart par rapport à l'activité réelle. Période d'étude : 01/01/2019 au 31/12/2019 (export du 20/01/2020).



Une veille proactive pour anticiper les problématiques de la grande distribution



Secteur sensible faisant l'objet de contrôles fréquents, la grande distribution demande une vigilance particulièrement accrue. Afin d'anticiper de futures problématiques, une cellule de veille proactive a été mise en place au sein du Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) en lien avec les Direccte et Dieccte. Virginie Chrestia-Cabanne, agent de contrôle, nous en explique les fondements et les objectifs

Pourquoi une telle démarche ?

La mise en place d'une veille proactive dans le secteur de la grande distribution était nécessaire. Les conditions et la durée de travail, la rémunération, l'hygiène ou encore la sécurité y sont régulièrement malmenées. Il nous faut donc anticiper, travailler sur la captation de signaux faibles et leur partage, lesquels permettront par la suite d'alerter sur les problématiques et d'initier des actions coordonnées à l'égard de ces structures souvent complexes.

En quoi consiste-t-elle ?

La démarche consiste à définir une méthode de travail interne au sein de la DGT, en lien avec les Direccte et leurs unités départementales (UD), les agents de contrôle mais aussi les services de renseignements, les médecins inspecteurs et les différents partenaires extérieurs comme la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam). Il s'agit de collecter, organiser, analyser et diffuser des informations recueillies à l'intérieur du système de l'inspection du travail. Celles-ci peuvent être d'ordres juridiques, sociales, économiques, organisationnelles ou stratégiques. La Cnam, partenaire indispensable, nous a communiqué des données sur la sinistralité du secteur.

Comment travaillez-vous ?

S'il n'existe pas de groupe de travail à proprement parler, une réunion a été organisée au mois de septembre dans les locaux de la DGT avec les Direccte et les UD pour présenter une méthodologie de veille et réfléchir à une manière de travailler plus « stratégique ». L'objectif est d'identifier les problématiques sur lesquelles il y a nécessité d'agir et comment il convient de se coordonner aux différents niveaux du SIT.

Où en sont les actions ?

Les enseignements tirés d'une première action nationale sur une grande enseigne du secteur ont été très utiles pour contrôler un autre opérateur. Ainsi, nous avons déjà déployé des outils juridiques (mises en demeure, procès-verbaux, rapports d'amendes administratives, propositions de transactions pénales) mais aussi des outils d'aide au contrôle. En d'autres termes, l'action coordonnée produit des effets positifs par des engagements concrets de l'entreprise concernant les conditions de travail de ses salariés et montre ainsi l'intérêt d'une action collective pilotée par le GNVAC en lien étroit avec l'inspecteur du travail du siège. La bonne implication de l'ensemble du SIT, avec un relai au plan territorial assuré par les chefs de pôle T, doit également être souligné. À ce stade, grâce à

la méthode de veille mise en place, nous avons une liste d'enseignes, pour lesquelles nous présentons les avantages et les inconvénients afin de définir collectivement la prochaine action. Le ciblage sera arrêté en lien avec les chefs de pôle T pour définir une prochaine action.

Quel est le résultat des travaux de ciblage ?

L'analyse de l'ensemble des données chiffrées, thématiques et qualitatives, fait ressortir quatre enseignes. Elle nous conduit à retenir l'une d'entre elles qui ressort négativement sur tous les items. Une action du SIT sur cet acteur majeur (effectif

important et forte implantation territoriale) peut avoir un effet levier dans le secteur. Ainsi, la prochaine action portera plus précisément sur la partie supply chain (entrepôts/plateformes) et supermarchés. Nous nous concentrerons sur les thèmes suivants : l'hygiène-sécurité et conditions de travail. En outre, cette nouvelle action permet de mobiliser tous des outils déployés dans le cadre de la première action grande distribution pour les magasins et les plateformes. L'intérêt de viser les plateformes est de préparer une future action sur les enseignes du e-commerce.

Complexité dans l'articulation des réglementations

Dans le cadre d'un contrôle engagé de longue date, l'inspection du travail a démontré qu'une compagnie aérienne étrangère avait bien en réalité établi une base d'affectation en France : les pilotes y commençant et terminant leur service. L'Urssaf a engagé localement la procédure de demande de retrait des certificats A1 du personnel navigant concerné.

Le Groupe national de veille, d'appui et de contrôle (GNVAC) est intervenu en appui de l'Unité de contrôle compétente notamment dans ses démarches auprès du parquet, et a impulsé une coordination avec l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), la Direction de la sécurité sociale (DSS) et sa division des affaires communautaires et internationales (Daci). Cette dernière, parallèlement à l'enquête

judiciaire, considérant que l'aéroport français est effectivement la base d'affectation du personnel navigant concerné, a fait connaître à son homologue étrangère que ledit personnel aurait dû être soumis à la législation française. Faute d'accord à ce stade entre les institutions compétentes de sécurité sociale durant la 1^{ère} phase de dialogue, la DSS a demandé à son homologue étrangère de poursuivre la seconde phase de dialogue prévue par la décision A1 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale du 12 juin 2009.

Ce dossier illustre à la fois les coopérations interinstitutionnelles possibles et la complexité de l'articulation du droit du travail et des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale dans des dossiers de travail illégal.

La recherche de plus d'effectivité dans les sanctions : l'accroissement des amendes administratives, la transaction pénale

La dynamique du développement des sanctions administratives se poursuit en 2019 : 2 260¹ décisions ont été notifiées par les Direccte en 2019 soit près de 30 % de plus qu'en 2018², pour un montant total de 11 845 911 euros³.

Un tiers des décisions de sanctions notifiées en 2019 porte sur les formalités relatives au détachement (PSI), soit 746 décisions. Les autres amendes portant sur des manquements commis par des entreprises françaises ou étrangères concernent la durée du travail (592 décisions), la carte BTP

dont le nombre d'amendes a beaucoup augmenté en 2019 (499 décisions), l'hygiène, la restauration et l'hébergement (257 décisions). Par ailleurs, 95 décisions sanctionnent le non-respect d'une décision d'un agent de contrôle, principalement les décisions d'arrêt de travaux. Et 39 décisions ont été prononcées en matière de salaires. À noter que 38 des décisions notifiées sont des avertissements.

1. Source : Export Wiki'T du 18/06/2020.

2. Cf. Bilan des amendes administratives en 2018.

3. Source : CHORUS, restitutions INF RNF 11 suivi agrégé des factures date 31 décembre 2019).

Le développement d'un nouvel intranet : Sitere

L'année 2019 a permis de finaliser la construction du nouvel intranet Sitere débutée en 2018. Cette refonte a eu pour objet, outre des améliorations techniques et la mise en place d'un nouveau moteur de recherche, de moderniser et d'améliorer

l'efficacité de cet outil. Les contenus permettent à tous les agents du SIT d'exercer les missions qui leur sont dévolues en fournissant les documents et outils utiles créés tant par la DGT que par les régions.

Un guide pour les décisions administratives en matière de licenciement des salariés protégés

Le guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés a été publié le 23 septembre 2019. Composé de 27 fiches pratiques, à jour des nouveautés issues des ordonnances de 2017 et des jurisprudences du Conseil d'État et de la Cour de cassation, il a vocation à devenir un outil de référence remplaçant la circulaire DGT du 30 juillet 2012.



La réforme du concours de l'inspection du travail

Selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique (FP), le nombre de candidats reçus et présentés au concours de l'inspection du travail est en baisse. En 2016, 40 477 postes ont été ouverts au concours externe de la FP. Seuls 91 % ont été pourvus. C'est dans ce contexte que le concours a bénéficié en 2019 d'une réforme. En voici les principaux changements :

- la part des postes ouverts dans le cadre du 3^e concours réservé aux personnes présentant huit ans d'activité professionnelle dans le secteur privé ou ayant exercé des mandats syndicaux ou locaux ou des responsabilités associatives est portée de 10 à 30 % ;

- les épreuves ont été rénovées et simplifiées : trois épreuves d'admissibilité au lieu de quatre pour le 1^{er} concours (étudiants et jeunes diplômés), deux épreuves d'admissibilités au 3^e concours ;
- ouverture des jurys de concours à de nouveaux profils issus du monde de l'entreprise et du travail.

Perspectives 2020

- **Construction d'un plan d'action pluriannuel.** En 2020, des évolutions profondes sur la fixation des priorités : un plan triennal 2020-2022, un resserrement des priorités sur quatre axes prioritaires, une logique d'impact avec la mise en place d'indicateurs de suivi et d'impact et la prise en compte dans la définition des objectifs des capacités réelles d'intervention.
- **Campagne de recrutement de l'inspection du travail.** La DGT lancera une campagne de communication avec la Dicom et la DRH des ministères sociaux pour mieux faire connaître le métier d'inspecteur du travail et les opportunités professionnelles qu'il constitue auprès des étudiants et des jeunes diplômés, des agents de la fonction publique et des actifs susceptibles de se présenter au concours. Au-delà de cette action, les partenariats avec les centres de préparation aux concours et les universités seront développés. La démarche inclura les Direccte afin d'être déployée et relayée sur l'ensemble du territoire.



CHAPITRE 9



MODERNISER L'ORGANISATION

Premier bilan de la charte des temps

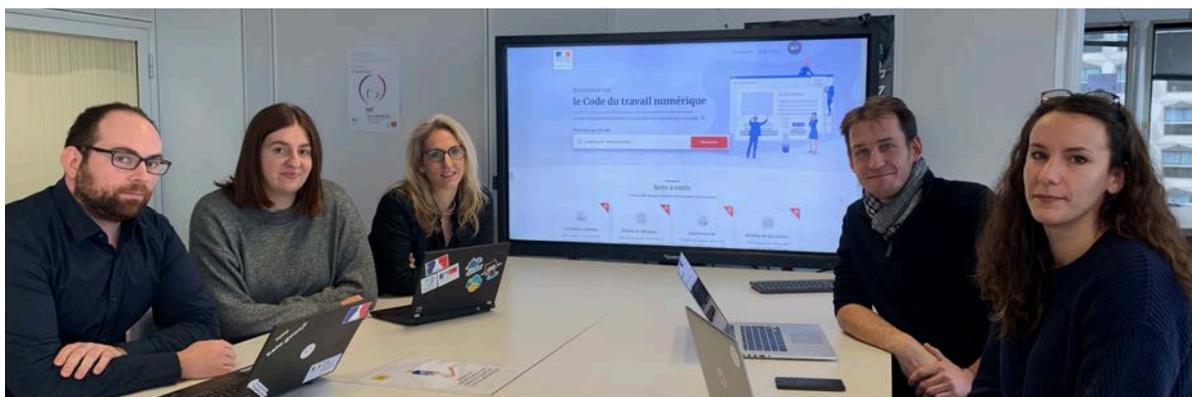
Une évaluation de la charte des temps de la Direction générale du travail a été menée en 2019. Ce document de référence, établi à l'issue d'une collaboration entre des agents de la DGT, recense des règles et les bonnes pratiques qui ont pour objectif de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

L'évaluation, qui avait pour objectif de mettre en évidence des axes d'amélioration, s'est déroulée en trois phases : évaluer l'efficacité de la charte à l'aide d'un questionnaire, confronter les résultats

obtenus au regard d'un groupe de travail d'agents et construire un plan d'action.

Ce travail a permis de mettre en évidence le besoin d'actions nouvelles comme la création d'un parcours de formation pour les nouveaux encadrants et d'un parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants, mais aussi la planification des projets ou encore l'instauration d'une réunion annuelle au sein chaque bureau avec pour objet l'amélioration de l'organisation du travail.

Transformation numérique de l'administration



L'équipe du code du travail numérique

La transformation numérique de l'administration se poursuit avec la mise en place de nouvelles pratiques de mise en œuvre des projets numériques. Désormais, c'est l'agilité qui prime et la prise en compte des besoins de l'utilisateur final. L'objectif est de s'assurer au fur et à mesure de la construction des outils qu'ils sont bien en accord avec les attentes de ceux qui vont les utiliser. Ces nouvelles pratiques se déploient autant au sein de la fabrique numérique avec la construction des services en ligne tels que le code du travail numérique et l'Index égalité professionnelle, mais aussi avec les acteurs classiques des marchés projets de la Direction du numérique (DNUM) comme pour la refonte de Wiki'T en mode agile. Du point de vue de la protection des données personnelles, les équipes en charge des projets SI

de la DGT prennent toute la mesure de l'enjeu et de nombreuses études d'impact ont été réalisées en 2019 telles que celle sur le service en ligne de déclaration préalable de détachement de salariés. De nombreuses études d'impact sont planifiées en 2020 sur les SI représentativité et ceux de l'élection TPE en particulier, et sur le portail de dématérialisation des dossiers amiante (Demat@ miante). Enfin, pour s'adapter aux nouvelles pratiques des usagers, de plus en plus de services sont compatibles avec les normes mobiles et permettent leur utilisation aussi bien sur PC que sur smartphone ou tablette. Ainsi, le projet MOBIL-IT a pour objectif final, au terme de son expérimentation, d'intégrer la dimension mobilité dans le SI dédié aux agents de l'inspection du travail.

Perspectives 2020

Projet	Descriptif	Bénéfices attendus
Code du travail numérique	<ul style="list-style-type: none"> Site internet favorisant l'accès au droit du travail. Développement de nouveaux services et d'une interface d'administration. 	<ul style="list-style-type: none"> Développement du site et renforcement du service rendu aux usagers. Facilitation des actualisations et de l'animation éditoriale.
Index égalité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Site permettant le calcul et la déclaration de l'Index égalité professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un outil ergonomique accompagnant les entreprises dans leur obligation de calcul des indicateurs permettant d'établir l'Index.
Refonte Wiki'T	<ul style="list-style-type: none"> Cadrage technique et fonctionnel du projet de refonte du SI de l'IT. 	<ul style="list-style-type: none"> Définition du périmètre et calendrier des différents lots du projet.
SIPSI	<ul style="list-style-type: none"> Refonte du système d'information dédié aux déclarations de détachement effectué dans le cadre de prestations de services internationales. 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration des performances, de l'ergonomie et mise à disposition d'un module externe permettant la déclaration automatique.
D@ccord	<ul style="list-style-type: none"> Application de gestion et de dépôt dématérialisé des accords d'entreprise par les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Évolutions réglementaires.
BD3C	<ul style="list-style-type: none"> Refonte du portail de dépôt des accords de branches. 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement du nouveau portail. Déploiement d'un module décisionnel permettant l'édition de tableaux de bord.
Mars	<ul style="list-style-type: none"> Programme de gestion de la mesure de l'audience de la représentativité syndicale. 	<ul style="list-style-type: none"> Ouverture de la dématérialisation de l'envoi des PV d'élections professionnelles.
SIRC	<ul style="list-style-type: none"> Refonte technique du système de dépôt et d'homologation des ruptures conventionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> Poursuite de la consolidation technique du SI.
Solid	<ul style="list-style-type: none"> Refonte de l'outil d'aide au contrôle du temps de travail des chauffeurs routiers. 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement du nouvel outil internet.
Demat@miante	<ul style="list-style-type: none"> Cadrage technique et fonctionnel du projet de dématérialisation de la déclaration des plans de retrait amiante. 	<ul style="list-style-type: none"> Définition du périmètre et calendrier des différents lots du projet. Organisation des partenariats projets : OP, organismes certificateurs et les partenaires institutionnels.

Retrouvez l'actualité et les fiches pratiques droit du travail
et tous les documents édités par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur son site internet :

Travail-emploi.gouv.fr



Conception : Mission communication de la DGT avec le concours des services.
Crédits photos : Ministères sociaux / Dicom / Jacky-Didier FRENOY MAGNUS - Sipa Press
Édition Dicom juillet 2020.